

A geração que está vencendo o capacitismo

Segundo IBGE, população com deficiência no Brasil é estimada em 18,6 milhões de pessoas. Desse quantitativo, apenas 29,2% estão inseridas no mercado de trabalho

Acessibilidade no MUNDO DO TRABALHO

» SAMARA BANDEIRA

Setembro é o mês da Luta Nacional da Pessoa com Deficiência. A comemoração lembra a conquista histórica de direitos por esse grupo e levanta a bandeira do combate ao capacitismo, nome que se dá ao preconceito contra pessoas com deficiência.

Apesar dos avanços no debate sobre inclusão celebrados neste mês, Luiz Eduardo Fonseca, 16 anos, percebe que o preconceito ainda está presente em seu dia a dia. "Sinto que muitas vezes as pessoas subestimam minha capacidade. Elas veem a cegueira, não o potencial que tenho. Elas veem um menino cego, não quem eu sou", desabafa. Sua primeira experiência no mundo do trabalho foi durante um processo seletivo para jovem aprendiz. Luiz foi selecionado, mas, quando iniciou suas atividades, sentiu que não era bem vindo ali. "Não faziam questão de tornar o ambiente acessível para mim."

O estudante continuou a buscar novas oportunidades e foi admitido no Setor de Comunicação da Administração de Taguatinga. "No início, as pessoas ficaram um pouco chocadas com a minha autossuficiência, como se minha deficiência me impedisse de ser funcional, mas depois a equipe percebeu que sou perfeitamente capaz como qualquer outra pessoa", relembra.

Muitas empresas não estão preparadas para acolher um funcionário PCD, e a falta de uma política de inclusão pode trazer dificuldades de adaptação para as equipes. O advogado especialista em direitos das pessoas com deficiência Eduardo Felpey explica que é dever da empresa promover

Fotos: Sofia Thomas



Escuto muitas falas capacitistas, acham que não consigo realizar tarefas básicas

Arthur Oliveira, estudante



Eles veem a cegueira, não o potencial que tenho, não quem eu sou

Luiz Fonseca, jovem aprendiz

a acessibilidade, seja ela qual for, aos seus funcionários.

Felpey afirma que as empresas não só devem acomodar pessoas com deficiência, mas também se certificar de que elas não sofram quaisquer tipos de discriminação no ambiente de trabalho. "Como

qualquer outra pessoa, as PCD podem escolher o trabalho que quiserem e as empresas devem se adequar para cumprir todos os direitos garantidos a elas, como cotas de empregabilidade, jornada especial de trabalho e acessibilidade diferenciada", diz o advogado.

Contratação

Se a adaptação para execução do trabalho pode ser um grande desafio, para muitas pessoas com deficiência a exclusão começa antes, na hora de ser efetivado. Arthur Oliveira, 19 anos, nasceu sem o antebraço

direito. O estudante do quarto período de psicologia, conta que desde o início do curso procura por vaga de estágio na área, mas nunca foi selecionado: "Na minha busca, não vi nenhuma vaga de estágio com cotas para PCD".

Felpey explica que a política de cotas é obrigatória também nos

contratos de estágio. "Muitos artigos são usados para lutar contra a discriminação das pessoas que não possuem a lei de cotas, sendo assim, a lei de cotas vem sendo usada a todo o momento por essas pessoas. No meu primeiro trabalho, não fui selecionado, mesmo tendo a experiência e o conhecimento. Foi uma situação de discriminação profissional de outro departamento de onde eu trabalhava. Foi difícil a gente conseguir cargos de liderança ou melhores salários. É difícil a gente conseguir cargos de liderança, porque pensam que as pessoas que têm deficiência não são capazes de fazer isso. Mas a gente não aceita a questão 'inabalável', destaca a designer gráfica.

Mais que estatísticas A acessibilidade vai além de rampas e pisos táteis e deve ser um mecanismo de integração. Para a professora de Direito Viviane Santos, 29 anos, esse não foi o caso. Viviane é cega e relata que em seu primeiro estágio, a empresa além de não adaptar seus espaços trabalhistas, o que não foi necessário um contrato sem vínculos trabalhistas, e ela aceita, conta a professora. "Esperava ter o primeiro contrato de estágio e quando chegou, não foi de estágio. Não tinha mais vínculo, não tinha salário e nem direitos", desabafa. Depois dessa situação, a professora passou a não aceitar mais contratos sem vínculos trabalhistas e afirma que não aceita mais situações de acessibilidade e acatamento. Felpey destaca que as quotas não são apenas para garantir a inclusão, mas também para garantir a diversidade. Segundo Eduardo Felpey, os casos julgados pelo STF na área em que cotas são de discriminação por cotas próprias, como a cotas, muitas vezes vem de forma velada, mas independentemente do tipo, deve ser denunciado: "Discriminação deve ser denunciada".

Estagiária sob supervisão de Precisa Cidadã



"Ninguém não é incapazidade"

Vanessa Zanatta, designer



"Só queremos oportunidades"

Viviane Santos, professora



"Discriminação deve ser denunciada"

Eduardo Felpey, advogado

Quais direitos são garantidos por Lei para trabalhadores com deficiência?

- Várias leis incluem aos direitos de PCD no mercado de trabalho, começando pela Constituição de 1988, passando pela CLT e, mais recentemente, pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência Lei 13.123/2015, entre outras.
- De acordo com o estatuto, pessoa com deficiência é aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstar sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.
- Confirma abaixo alguns direitos garantidos por essas regulamentações:
- Prioridade na lista de processos trabalhistas.
- Prioridade na lista de processos mediante requerimento ao juiz, do qual conste a comprovação da condição de saúde.
- Cotas: Empresas com cem ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% a 5% de seus quadros com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência.
- No setor público, a reserva de vagas para pessoas com deficiência é de até 20% das vagas oferecidas nos concursos.
- Concessão de horário especial, quando a necessidade for comprovada por junta médica oficial, independentemente de concessão de horário para servidores públicos.
- Inclusão em programas adaptados métodos e fornecer tecnologias assistivas.
- Proteção contra toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano, degradante.
- Igualdade de oportunidades, incluindo o equidade salarial e correspondência nos critérios de admissão do trabalhador.
- Proibição de redução ou supressão de direitos adquiridos em convenções ou acordos coletivos de trabalho.
- Indenização por dano moral e reintegração ao emprego, com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, em caso de dispensa motivada por discriminação.
- Aposentadoria diferenciada. O benefício varia conforme o grau de deficiência, mas a lei prevê que a aposentadoria por idade deve acontecer aos 60 anos para os homens e aos 55 para as mulheres, independentemente do tempo de contribuição.
- 15 anos de contribuição nessa condição.
- Inciso V da Constituição garante às pessoas com deficiência que comprovarem não possuírem deficiência física a prioridade na obtenção de vaga provida pela família o benefício.
- Atendimento educacional especializado, preferencialmente na rede regular de ensino.

Mais da metade dos trabalhadores com deficiência estão no setor informal

- Segundo o IBGE, a mão de obra de pessoas com deficiência é absorvida principalmente pelo setor informal, como empregado (35,4%) ou por conta própria (34,0%). Porém, a maior parte desta população, 55%, está no setor informal. Em comparação com trabalhadores sem deficiência, a diferença é de 16,3 pontos percentuais.
- Entre os homens, observa-se uma diferença significativa entre aqueles com deficiência que trabalham por conta própria (61,2%) em comparação aos sem deficiência (25,0%).
- Mais de 30% das mulheres com deficiência trabalham por conta própria, em contraste com aproximadamente 20% das mulheres sem deficiência. Ainda entre as mulheres, o trabalho doméstico é mais comum para aquelas com deficiência (48,8%) do que para as sem deficiência (32,2%).

**Veículo:** Impresso -> Jornal -> Jornal Correio Braziliense - Brasília/DF

**Seção:** Trabalho e Formação **Página:** 2 e 3